

1 т.о.

учета 23.10.19 15:00

<p>Руководитель администрации муниципального района "Койгородский" Ушакова Л. Ю.</p>  <p>«23» августа 2019 год</p>	<p>Начальник Управления образования МР "Койгородский" Лодыгина М. Я.</p>  <p>«23» августа 2019 год</p>	<p>Председатель Койгородской районной организацией Профсоюза работников образования Чугаева Т. Н.</p>  <p>«23» августа 2019 год</p>
---	---	---

Соглашение
между администрацией муниципального района
«Койгородский», Управлением образования администрации
муниципального района «Койгородский»,
Койгородской районной организацией Профсоюза работников
народного образования
на 2019 – 2021 годы.

Койгородок,
2019 год

I. Общие положения

1.1. Настоящее Трехстороннее соглашение по муниципальным образовательным организациям, находящимся в ведении Управления образования администрации муниципального района «Койгородский», на 2019 - 2021 годы (далее - Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, находящихся в ведении Управления образования администрации муниципального района «Койгородский».

1.2. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты труда, минимальные социальные льготы и гарантии работникам образования, и не ограничивает право администрации МР «Койгородский», Управления образования АМР «Койгородский», образовательных учреждений района в расширении льгот и гарантий при наличии ресурсного обеспечения.

1.3. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в образовательных организациях района, трудовых договоров с работниками образовательных организаций, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективные договоры образовательных организаций района не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

Настоящее соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками учреждений образования в лице Койгородской районной организации профсоюзов работников образования (далее по тексту-Профсоюз), с одной стороны, Управлением образования администрации муниципального района «Койгородский» (далее по тексту- Управление образования), как объединения работодателей, с другой стороны, от районной исполнительной власти - администрации муниципального района «Койгородский», с третьей стороны.

1.5. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования администрации муниципального района «Койгородский» и имеющих первичные организации Профсоюза работников образования.

1.6. Стороны договорились о том, что:

1.6.1. Профсоюз работников образования, первичные профсоюзные организации образовательных учреждений, в лице их выборных органов, выступают в качестве единственных полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, найма, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.6.2. Законы Республики Коми, другие нормативные правовые акты Республики Коми, принятые в период действия Соглашения, улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников, применяются с момента вступления их в силу.

1.6.3. В коллективном договоре образовательной организации, с учетом особенностей её деятельности, финансовых возможностей, могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

1.6.4. Управление образования и Профсоюз осуществляет анализ коллективных договоров образовательных организаций в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в системе образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

1.6.5. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

Принятые изменения и дополнения в Соглашение, оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников организаций.

1.6.6. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6.7. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.7. В течение одного календарного месяца со дня подписания настоящего Соглашения Управление образования доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных организаций, Профсоюз - до первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

Текст соглашения размещается на официальном сайте Управления образования администрации муниципального района «Койгородский» в двухнедельный срок с даты его подписания.

1.8. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01 сентября 2019 года и действует по 31 декабря 2020 года.

По взаимному согласию стороны могут продлить действие Соглашения в соответствии с трудовым законодательством.

II. Обязательства представителей сторон Соглашения

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций района, и необходимость улучшения положения работников стороны договорились:

2.1.1. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на районном уровне.

2.1.2. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организаций, конкурентоспособности работников образовательных учреждений на рынке труда при реализации приоритетных направлений развития отрасли образования в Койгородском районе.

2.1.3. Содействовать реализации государственных социальных гарантий и мер социальной поддержки работников образования, предусмотренных действующим законодательством.

2.1.4. Участвовать на равноправной основе в действующих органах социального партнерства по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли образования района.

2.1.5. Проводить совместные проверки соблюдения работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

2.2. Управление образования:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности муниципальных образовательных учреждений, исходя из объема ассигнований по отрасли «Образование» на соответствующий финансовый год и плановый период, а также размеров субсидий, предоставленных муниципальным бюджетным, автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием услуг в соответствии с муниципальным заданием.

2.2.2. Осуществляет взаимодействие с Профсоюзом по организации деятельности образовательных учреждений дошкольного, общего, дополнительного образования в части, касающейся социально-трудовых прав работников в рамках оказания муниципальных услуг в отрасли образования.

2.2.3. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе республиканской аттестационной комиссии для аттестации педагогических работников муниципальных образовательных организаций района.

2.2.4. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний, комиссий, рабочих групп по разработке программ в отрасли образования и других мероприятиях.

2.2.5. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов Управления образования, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.2.6. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, о размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах, устанавливаемых по руководителям образовательных организаций, выплат стимулирующего характера, а также средств, направляемых на премирование коллективов и иных показателей заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в отрасли образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.7. В ходе реализации Соглашения регулярно обменивается информацией с Профсоюзом, по мере необходимости проводит рабочие совещания и взаимные консультации, создает совместные рабочие группы по вопросам, относящимся к предмету настоящего Соглашения.

2.2.8. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников организаций.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций.

2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.6. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

Проводит независимую экспертизу (мониторинг) условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организаций.

2.3.7. Участвует в проведении конкурсов профессионального мастерства педагогических работников.

III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждениями

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать работу по социальному партнерству на районном уровне, на уровне образовательных организаций.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, касающихся отрасли образования.

3.1.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в образовательных учреждениях на принципах законности, демократии, информационной открытости и учета общественного мнения, в том числе с участием представителей Профсоюза.

Управлению образования, районной профсоюзной организации осуществлять взаимодействие в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.5. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров.

3.2. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;
- содействие трудоустройству выпускников образовательных организаций по специальности;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности.

3.3. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров образовательных учреждений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установлению наставникам доплаты за работу с молодежью на условиях, определяемых коллективными договорами;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи,

имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате на

условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором, положениями об оплате труда образовательных учреждений;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа обучающейся молодежи, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

3.4. Профсоюз имеет право проводить проверки в образовательных организациях района по соблюдению законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнению условий коллективных договоров (соглашения) при условии предварительного информирования работодателей и учредителя в установленном законодательством порядке.

3.5. Управление образования и Профсоюз обмениваются оперативной информацией о задолженности по заработной плате работников учреждений системы образования из бюджетов различных уровней.

3.6. Осуществлять совместный систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций, а также контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.7. Все споры и разногласия, возникающие между сторонами по настоящему Соглашению, разрешаются путем переговоров и по согласованию сторон.

IV. Трудовые отношения

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками муниципальных образовательных организаций заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.1.2. С руководителями образовательных организаций трудовой договор заключается на неопределенный или определенный срок действия (ч. 2 ст. 59 ТК РФ), который определяется уставом учреждения или соглашением сторон. Расторжение трудового договора с руководителем образовательного учреждения, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, допускается с учетом мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

4.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, с учетом типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения (постановление Правительства РФ от 12.04.2013 № 329), с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р) (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

4.1.2. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта" обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором

критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на положение об оплате труда образовательной организации, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.1.3. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка, условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.4. Работники образовательных организаций, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Объем преподавательской работы (учебной нагрузки), превышающий необходимый объем для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости, который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется Управлением образования.

4.1.5. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей.

показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Республики Коми по Койгородскому району.

4.2. Предусмотреть:

- в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

- в коллективных договорах образовательных учреждений преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением, работников, проработавших в учреждениях и организациях системы образования свыше 10 лет, работников предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), работников, имеющих детей в возрасте до 18 лет.

4.3. Управление образования и Профсоюз договорились проводить совместные тематические проверки по соблюдению трудового законодательства в образовательных учреждениях района.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений стороны исходят из того, что:

5.1.1. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и республиканскими законами, иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Коми.

5.1.2. Работнику, отработавшему норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законодательством, районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях подлежат начислению на заработную плату работника, установленную в размере не ниже предусмотренного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

5.2. Работодатели по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников учреждения, которое является приложением к коллективному договору.

5.2.2. Предусматривают в Положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская

установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов "вилки" размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых республиканским бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год), если иное не установлено правовыми актами Российской Федерации и Республики Коми;

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе Положения об оплате труда образовательного учреждения по критериям определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и

количественными показателями, для всех категорий работников учреждений.

5.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательной организации на основании соответствующего Положения, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав данной комиссии в обязательном порядке включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации, на паритетной основе.

5.4. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результаты деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться комиссией образовательной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (принцип прозрачности).

5.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или)

ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.6. Образовательные организации учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (приложение N 1).

5.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда") (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

5.8. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.9. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист -

старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.10. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

5.11. Работа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала образовательных учреждений, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади) сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Нормы убираемой площади для уборщиков служебных помещений дошкольных, общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, устанавливаются согласно нормативных правовых актов, регламентирующих оплату труда в муниципальных образовательных учреждениях, принятых администрацией муниципального района «Койгородский».

5.12. Не допускается изъятие средств из фонда оплаты труда у организации, а также использование средств на заработную плату дополнительно введенных в штат должностей и оплату пособий по нетрудоспособности.

Объем средств на оплату труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

5.13. Виды и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, в том числе внебюджетных, по согласованию с выборным профсоюзным органом и закрепляются в коллективных договорах и регулируются Положением об оплате труда работников.

5.14. Экономия фонда оплаты труда может использоваться, в соответствии с Положением об оплате труда работников, на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерти самого работника, близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- иных случаях предусмотренных коллективными договорами.

5.15. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников исходят из следующего:

5.15.1. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся и другая педагогическая работа).

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

5.15.2. В случае уменьшения у учителей образовательных организаций в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

5.15.3. При получении дополнительного профессионального образования за работниками образовательных учреждений сохраняется средняя заработная плата, место работы (должность), производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, определенных трудовым законодательством.

5.15.4. Оплата труда педагогических работников и иных работников в период каникул, отмены(приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) (образовательного процесса) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий.

5.15.5. Образовательные организации, реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (приложение N 2 к Соглашению).

5.16. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников исходят из следующего:

5.16.1. Продлить на срок до одного года с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

5.17. Стороны договорились:

5.17.1. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда.

5.17.2. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

5.17.3. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и Соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.17.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы производить оплату труда при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.17.5. Рекомендовать образовательным учреждениям в Положениях об оплате труда работников установить размер доплат к должностному окладу при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы для обслуживающего персонала- до 30%, для педагогических работников-до 50%.

5.17.6. В целях снижения социальной напряженности в учреждениях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров оплаты труда.

5.17.7. С целью поддержки молодых педагогических кадров рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в Положениях об оплате труда механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет педагогической работы.

5.17.8. Руководителям образовательных учреждений относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера "выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных", применительно к п.3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 822.

5.17.9. Предусматривать в коллективных договорах образовательных учреждений направление до 60% средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оплату труда с начислениями, подготовку работников в рамках профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования. Положение о порядке расходования средств, полученных от оказания платных образовательных услуг, согласовывается с выборным профсоюзным органом и является приложением к коллективному договору;

5.18. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем два раза в месяц (10 и 25 числа). При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, иных выплат, причитающихся работнику, производят их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии с обязательствами, предусмотренными коллективным договором, соглашением, но не ниже 1/150 ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации.

6.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменов, олимпиад допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха.

6.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

6.1.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

6.1.6. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, при увольнении денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается в размере среднего заработка исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.1.7. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.2. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников образовательных организаций, с привлечением педагогических работников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы.

6.3. Во время осенних, зимних, весенних каникул учителям предоставляются свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

6.4. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления (с оплатой или без оплаты).

6.5. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск до одного года, порядок и условия которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (статья 335 ТК РФ).

6.6. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда") работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

VII. Условия и охрана труда

Для улучшения условий труда в образовательных организациях района стороны приняли на себя следующие обязательства:

7.1. Управление образования:

7.1.1. Способствует назначению работника уполномоченного вести работу по охране труда в подведомственных образовательных организациях. Осуществляет организационно-методическое руководство службами охраны труда подведомственных образовательных организаций.

7.1.2. Способствует прохождению курсового обучения и аттестации знаний норм, правил по охране труда, пожарной безопасности руководителей подведомственных образовательных организаций в соответствии с законодательством РФ и Республики Коми.

7.1.3. Содействует развитию социального партнерства с Профсоюзом по проведению мониторинга условий труда в образовательных учреждениях района, в оказании практической

помощи образовательным учреждениям в выполнении трудового законодательства по охране труда.

7.2. Управление образования способствует деятельности руководителей образовательных учреждений, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

7.2.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работы, оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективных договорах и уточняется в соглашениях об охране труда являющимися приложениями к ним.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения специальной оценки условий труда, приобретения спецодежды, а также санаторнокурортных путевок с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 6 ноября 2011 г. N 300-ФЗ "О внесении изменений в статьи 17 и 22 Федерального закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

7.2.3. Обеспечивает за счет средств работодателя, в случаях, предусмотренных ТК РФ, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников образовательных учреждений, а также работников, занятых на работах с вредными условиями труда, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. N 302н, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

7.2.4. Создает в соответствии со статьей 217 ТК РФ службы охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда в подведомственных организациях с количеством работников, превышающих 50 человек. Обеспечивают работу по охране труда в соответствии с приказом Минобразования России от 11 марта 1998 г. N 662 "О службе охраны труда образовательного учреждения".

7.2.5. Способствует созданию в образовательных организациях в соответствии со статьей 218 ТК РФ комиссий по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.2.6. Способствует принятию мер руководителями образовательных учреждений материального стимулирования уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов за проведение работы в образовательных учреждениях в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда первичной профсоюзной организации.

7.2.7. Способствует руководителю образовательного учреждения по обеспечению работников бесплатно сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в установленном порядке, по установленным нормам, а также по предоставлению иных компенсаций за работу во вредных условиях труда в соответствии с действующим законодательством.

7.2.8. Организует оценку условий труда и обеспечивают контроль качества и своевременности ее проведения в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

7.2.9. Способствует обеспечению руководителями образовательных организаций участия представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших с работниками образовательных организаций. Представлению

руководителями информации в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Обеспечивает участие представителей профсоюзной организации в вопросах соблюдения трудового законодательства и охраны труда; оказывает методическую помощь в осуществлении контроля создания безопасных условий труда; обеспечивает организации Профсоюза необходимой нормативно-правовой документацией, согласовывает нормативно-правовые акты учреждения, содержащие требования охраны труда.

7.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда; обеспечивает наличие и необходимые условия для работы внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных профсоюзных организаций по охране труда, организует их обучение, руководит их деятельностью.

7.3.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности организации.

7.3.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда образовательных организаций и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.3.6. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

7.3.7. Принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом.

VIII. Содействие занятости, дополнительному профессиональному образованию и закреплению профессиональных кадров

8.1. Управление образования:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, оказанию эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций образования по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных организаций, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников. Координирует деятельность образовательных организаций, направленную на развитие кадрового потенциала отрасли образования.

8.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных организаций, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников отрасли образования.

8.1.4. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускает массовых сокращений работников, заранее планирует трудоустройство высвобождаемых работников.

принимает меры в целях сохранения социально-трудовых прав работников и гарантии профсоюзной деятельности.

8.1.5. Управлению образования не осуществлять в течение учебного года в образовательных организациях организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года, за исключением случаев аварийного состояния здания и угрозе жизни обучающихся.

8.1.6. В целях обеспечения повышения квалификации педагогических работников ежегодно при формировании бюджета отрасли "Образование" добиваться включения средств, необходимых для планового дополнительного профессионального образования педагогических работников образовательных организаций.

8.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, в том числе по направлениям подготовки "Образование и педагогика" и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников.

8.3.2. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава отрасли образования;
- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации педагогических кадров;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников организаций.

8.4.2. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представления органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

8.4.3. Содействовать проведению районных конкурсов профессионального мастерства среди руководителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования, и др.

8.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах образовательных учреждений обязательства по:

- проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении;
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников учреждений с учетом специфики кадровой ситуации в районе и особенностей деятельности учреждений;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления обще установленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и местной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- определению порядка получения дополнительного профессионального образования;
- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим переоснащением и развитием организации;
- предоставлению права преимущественного оставления при сокращении численности или штата организации работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- использованию целевой подготовки учителей, воспитателей для образовательных учреждений.

8.6. Управление образования с руководителями подведомственных учреждений осуществляет меры, направленные на содействие занятости высвобождающихся работников, за счет:

- актуализации внутри отраслевого банка данных о потребностях в педагогических кадрах;
- развития системы непрерывного педагогического образования
- профессиональной переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждений на освободившиеся рабочие места;
- применения с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с трудовым законодательством.

8.7. Стороны подтверждают:

8.7.1. Направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки осуществляется не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

8.7.2. Принятие профессионального стандарта не может автоматически изменять обязанности работника. Основанием для изменения обязанностей работника является соглашение между работником и работодателем об изменении условий трудового договора (статья 72 ТК РФ).

8.7.3. Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения.

8.7.4. Необходимость обучения работников в связи с применением профессиональных стандартов определяет работодатель. Условия и порядок подготовки работников в рамках профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования определяются коллективным договором, соглашениями с работниками, трудовым договором в соответствии со статьями 196, 197 ТК РФ.

8.7.5. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательной организации, в которой работает данный педагогический работник.

8.7.6. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

8.7.7. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 373 ТК РФ.

8.7.8. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

8.7.9. Квалификационная категория, установленная по должности учителя учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

8.8. В целях защиты интересов педагогических работников работодателям рекомендуется:

- письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;

- осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников отрасли.

9.2. Стороны подтверждают:

9.2.1. Специалистам образовательных учреждений за работу в организации, расположенном в сельской местности, осуществляется компенсационная выплата в размере 25% должностного оклада, ставки заработной платы.

9.3. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- системы мер по социальной поддержке работников;
- обеспечения служебным жильем работников;

9.4. Управление образования и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

- выделение дополнительных средств из внебюджетных источников на организацию культурно-массовой работы;

- обязательства работодателей об оказании финансовой поддержки в размере не менее 2% из внебюджетных средств организаций на физкультурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу, направленной на снижение профессиональной заболеваемости;

- выплату единовременного денежного вознаграждения работникам при выходе на пенсию; при рождении ребенка;

- планирование затрат с целью осуществления оплаты труда, сохранения гарантий работникам, привлекаемым к проведению единого государственного экзамена, к работе в составе экспертных групп и аттестационных комиссий.

9.5. Управление образования при формировании бюджета на отрасль образования на очередной финансовый год и плановый период учитывает объем средств, необходимых для проведения ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников организаций.

Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, местных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашения между Правительством Республики Коми, Союзом организаций профсоюзов «Федерации профсоюзов Республики Коми» и Региональным объединением работодателей Союз промышленников и предпринимателей Республики Коми, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

10.2.1. Взаимодействовать с выборными профсоюзными органами посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 372, 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников организации его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

Выбор конкретной формы производится на основании ТК РФ, Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Соглашения.

10.2.2. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в организациях.

10.2.3. Включать по уполномочию работников представителей профсоюзных организаций в состав членов коллегиальных органов управления организацией.

10.2.4. Предоставлять выборному профсоюзному органу независимо от численности работников бесплатно необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя).

Предоставлять выборному профсоюзному органу возможность создания страницы профсоюзной организации при наличии в учреждении официального сайта.

10.2.5. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.6. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, необходимые нормативные документы по другим социально-экономическим вопросам.

10.2.7. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов, с лицевого счета организации на расчетный счет профсоюзной организации в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.8. Содействовать профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.2.9. По согласованию с выборным профсоюзным органом производить: распределение учебной нагрузки;

утверждение расписания занятий; установление системы оплаты труда;

установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера (в том числе и внебюджетные средства);

распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (в том числе и внебюджетные средства);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;

размеры повышения заработной платы в ночное время;

утверждение должностных обязанностей работников;

утверждение графиков отпусков;

применение систем нормирования труда;

принятие Положений о дополнительных отпусках;

изменение условий труда.

10.2.10. С учетом мнения выборного профсоюзного органа рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя;

- привлечение к сверхурочным работам;

- разделение рабочего времени на части;

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- массовые увольнения;

- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

- создание комиссий по охране труда;

- составление графиков сменности;

- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;

- определение форм дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых должностей, профессий и специальностей;

- установление сроков выплаты заработной платы работников;

- другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях

организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организациях совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и освобождаются на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

Стороны согласились распространить это положение на работников учреждений, являющихся членами республиканского комитета Профсоюза - не более 12 рабочих дней в год, а также на работников организаций, являющихся членами комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров - не более 7 рабочих дней.

10.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, семинаров созываемых Профсоюзом.

10.4. Стороны признают гарантии профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

10.4.1. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

10.4.2. Работникам образовательных организаций, избранным председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, устанавливается до 20% должностного оклада (ставки заработной платы) ежемесячная стимулирующая выплата из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, положение об оплате труда работников и другие локальные акты образовательного учреждения).

10.5. Управление образования:

10.5.1. Содействует деятельности Профсоюза, направленной на защиту трудовых прав работников учреждений образования.

10.5.2. Своевременно рассматривает обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и в случае их отклонения дает мотивированный ответ.

10.5.3. Оказывает практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров в учреждениях.

10.5.4. Предоставляет выборным органам местных организаций Профсоюза бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов), оборудование, необходимое для работы.

10.6. Управление образования и Профсоюз принимают необходимые меры по недопущению:

- вмешательства управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющее осуществление ими своих уставных задач;

10.7. Управление образования предоставляет Профсоюзу нормативные акты и материалы, затрагивающие профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников.

XI. Контроль за выполнением Соглашения

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля стороны соглашения предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения соглашения. При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют комиссию по регулированию социально-трудовых отношений или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Стороны рассматривают по существу предоставленную информацию и принимают соответствующее решение.

11.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или не выполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

Приложение N 1

к соглашению по организациям, находящимся в ведении Управления образования АМР «Койгородский» на 2019 - 2021 годы

I. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников

1.1. Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях, реализующих:

общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования, дополнительные общеобразовательные программы);

дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы).

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаемыми приказом Минобрнауки России в соответствии с частью 3 статьи 333 ТК РФ и подпунктом 5.2.71 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 2013 г. N 466 (далее - приказ Минобрнауки России).

1.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

1.4. За учебную нагрузку или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

1.5. Особенности расчета месячной заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной (преподавательской) работы в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной (преподавательской) работы (далее - учебная нагрузка) определены в разделе II "Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки" настоящего приложения.

II. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки

2.1. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

2.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год.

2.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для

обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

Приложение N 2

к соглашению по организациям, находящимся в ведении Управления образования АМР «Койгородский» на 2019 - 2021 годы

ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ С ДРУГИМ НАИМЕНОВАНИЕМ, ПО КОТОРОЙ НЕ УСТАНОВЛЕНА КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ, А ТАКЖЕ В ДРУГИХ СЛУЧАЯХ

Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания);

	инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель